



ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO: EL RETORNO DEL DIÁLOGO SOCIAL A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PONE FIN A LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO (AMPLIA LA TASA DE REPOSICIÓN) Y REDUCE LA TEMPORALIDAD EN UN 90% (360.000 PLAZAS)

Sólo desde la negativa situación de partida (masiva destrucción de empleo público y abusivo aumento de la temporalidad) puede comprenderse la naturaleza del Acuerdo suscrito por FeSP-UGT. Se imponía un *"plan de choque"* para frenar primero, y disminuir después, los males de un empleo público que se deteriora día a día.

La firma del Acuerdo para la mejora del empleo público en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (29/03/2017) tiene su explicación en la recuperación del Diálogo Social y los compromisos adquiridos para hacer frente a la lamentable y caótica situación del empleo público desde, al menos, 2010.

Los signos evidentes de una política fracasada sobre los servicios públicos en general, y el empleo público en particular, no podían merecer otra respuesta que la denuncia y movilización sindical primero, y el compromiso y responsabilidad para la resolución del problema, mediante la aportación de las soluciones necesarias, en segundo lugar.

Casi seis años le ha costado al actual Gobierno reconocer lo erróneo de sus políticas en materia de empleo público y rectificar. Seis años en los que los servicios públicos han experimentado un notable y profundo retroceso en la calidad y cantidad en la atención a las necesidades de la ciudadanía. Seis años en los que la destrucción y precarización del empleo público ha sido la principal medida para combatir la crisis. Seis años de vulneración sistemática del derecho a la negociación colectiva surgida del EBEP (como reconocieron la OIT y el CEDS). Seis años de lucha, movilización e iniciativas por parte de FeSP-UGT, exigiendo una reorientación de las políticas públicas del Gobierno.



En suma, seis años de grandes desacuerdos que han culminado en una rectificación del Gobierno que, reconoce con la firma del Acuerdo, el fracaso de sus políticas en materia de empleo público y el perjuicio causado en el conjunto los servicios generales de las Administraciones y, específicamente, en sectores tan sensibles como la sanidad, educación, justicia y servicios sociales.

De ahí la importancia de un Acuerdo que ha puesto los cimientos para enderezar el rumbo en materia de empleo público, pero partiendo que la rectificación del Gobierno no acaba con su firma, pues sobre empleo público es preciso seguir negociando, como por ejemplo con respecto al personal de las Universidades Públicas (con una elevada temporalidad y precariedad), tal y como se prevé en el propio Acuerdo, pero ya sin la urgencia y presión que suponen los plazos para la tramitación parlamentaria de la Ley de Presupuestos 2017.

Efectivamente, una vez atajado el problema, urge poner en marcha medidas que impidan su regeneración en el futuro, para lo cual se deben concretar, desarrollar y completar, entre otras: las medidas previstas en el EBEP a tal efecto, la utilización de los Planes de Ordenación para una mejor gestión de los recursos humanos, la penalización del abuso de la contratación temporal, etc.

En este sentido, desde FeSP-UGT vamos a intentar que a la estela del Acuerdo firmado, continúen desarrollándose todas las medidas que resulten precisas para poner en valor, de una vez por todas, el empleo público.

Un Acuerdo que supone, insistimos, un drástico cambio de orientación y cuya firma por parte de UGT, es garantía de sus acertadas medidas e importantes compromisos, susceptibles de verse resumidos en los siguientes:

En cuanto al empleo público en general: Estabilidad frente a temporalidad.

- Defiende el empleo de calidad, estable, seguro e igualitario, como garantía de una prestación de servicios públicos de calidad.
- Frena la "poda" y reducción del número de empleados públicos.
- Refuerza el Estado del Bienestar, que está directamente ligado a una mayor ocupación pública y, en consecuencia, a una mayor calidad de vida y satisfacción de la ciudadanía con los Servicios Públicos.
- Crea una estabilidad que va a reportar mayor riqueza y disminución de los niveles de desigualdad.



- Procura dar respuesta a una mala gestión de los recursos, reconciliando el siguiente entramado de intereses: Las expectativas del personal fijo de optar a plazas actualmente ocupadas por personal interino, las previsiones de los aspirantes a un primer empleo en el sector público, y el interés del propio personal interino de lograr una estabilidad profesional.
- Fomenta la promoción interna del personal fijo para su desarrollo profesional, sin que compute en la tasa de reposición.

Desde la perspectiva de la negociación colectiva: Cada Mesa de Negociación debe desarrollar y ejecutar el Acuerdo.

- Desbloquea y recupera el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, inexistente, salvo contadas excepciones, desde 2010, tras la aprobación del RDL 8/2010.
- Otorga a las Mesas Generales de Negociación territoriales (Estatal, Autonómicas y Locales) y sectoriales (Sanidad, Educación, Justicia, Universidad, etc.) el protagonismo que el EBEP efectivamente les confiere.

Con referencia a las competencias de las distintas Administraciones: Recuperan su capacidad autoorganizativa en materia de empleo público.

- Vincula y compromete al conjunto de las Administraciones Públicas (AGE, CC.AA. y EE.LL.) y sector público empresarial.
- Respeta los diferentes ámbitos de negociación, así como la capacidad autoorganizativa de cada Administración Pública en la solución del problema, pudiendo articularse medidas de coordinación entre todas ellas.
- Aunque se fija con carácter básico los sectores objeto de la estabilización y de la tasa del 100%, es posible que las distintas Administraciones, en función de sus necesidades e intereses propios, puedan acumular porcentajes entre dichos sectores, priorizando en alguno o algunos de ellos.

Con respecto a la tasa de reposición: Se frena la destrucción de empleo público

- Generaliza la tasa de reposición del 100%, en la mayoría de los ámbitos y sectores de los Servicios Públicos, con una significativa ampliación de los denominados "*sectores prioritarios*" con respecto a años anteriores, frenado así la destrucción de empleo público. Convirtiendo en residual la tasa del 50%.



- Garantiza que los servicios públicos mejor valorados por la ciudadanía, y claves en el desarrollo del Estado Social derivado de la Constitución (Sanidad, Educación, Servicios Sociales, Justicia, etc.), no vean disminuir sus plantillas.
- Prevé que los servicios de atención a la ciudadanía de mayor proximidad y que gestionan sus derechos y obligaciones más inmediatas (DNI, Seguridad Social, Servicios Públicos Empleo, Tráfico, Fogasa, etc.), no van a ver disminuidas sus plantillas, lo que incidirá en la mejora del servicio prestado.
- Habilita para que las Administraciones Públicas con competencias educativas, puedan anticipar a la posible aprobación de la Ley de Presupuestos, una oferta de empleo pública específica para el personal docente no universitario, acompañándola así al año escolar.

En relación a la reducción de la temporalidad en un 90%, complementaria a la OEP.

- Fija el compromiso efectivo, cuantificado de forma precisa, en un periodo máximo de tres años, de disminuir en un 90% la tasa de empleo temporal en el conjunto de las Administraciones Públicas.
- No computa en la OEP, es un procedimiento complementario.
- Dota de la seguridad jurídica suficiente el marco legal sobre el cual desarrollar los procesos de reducción de temporalidad: plazo de 3 años; hasta un máximo del 90% de plazas interinas; respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad; plazas desempeñadas temporalmente (indefinidos, eventuales, temporales, refuerzos, etc.) al menos 3 años; valoración como mérito, entre otros, los servicios prestado en la administración, etc.
- Aunque no establece cómo plantear todas estas medidas, se podría ver la posibilidad (si así se estima) de incluir todo el procedimiento en las distintas leyes de presupuestos (Estado, CC.AA. y EE.LL.) de 2017, con la previsión de desarrollarlo en tres años; en lugar de aprobarlo, sucesivamente, en cada una de las leyes de presupuestos a aprobar en los próximos años (2017-2018-2019).
- Estabiliza, según datos de la propia Administración, más de 100.000 plazas de docentes, 130.000 de personal sanitario, 10.000 de personal de justicia. Cifras a las que hay que añadir las de otros colectivos (servicios sociales, policía local, inspección y recaudación, etc.) sobre los que no existen datos ciertos, pero que también forman parte del proceso.



- Se estabilizan todas las plazas ocupadas por personal con una ocupación temporal (interino, eventual, refuerzo, etc.).
- Puede favorecer, si así se concreta en cada ámbito, un proceso masivo de movilidad voluntaria entre el personal fijo/carrera, en aquellos sectores donde se celebren procesos de estabilización.
- Abre la posibilidad de estabilizar las plazas ocupadas por personal laboral indefinido no fijo de plantilla por sentencia en cada ámbito concreto, intentando resolver una irregularidad generada en exclusiva por las Administraciones y "resuelta" por la jurisprudencia, al margen de la ley y la negociación colectiva. Sin que computen en la OEP.
- Permite desarrollar procesos de consolidación pendientes, derivados de la Disposición Transitoria 4º del EBEP, que estén presupuestados. Sin que computen en la OEP.
- Contribuye a reducir la judicialización del problema (recursos, tiempo y dinero), intentando canalizar y resolver, a través de la voluntad política y la negociación colectiva, la proliferación de una serie de irregularidades derivadas de las malas prácticas llevadas a cabo por muchas Administraciones Públicas.

En definitiva, una vez más, resulta evidente que no forma parte de los principios, de la acción sindical de FeSP-UGT, dejar que un problema, aunque no hayamos tenido responsabilidad alguna en su creación, se agrave cada vez más, sin la aportación de soluciones, y el compromiso solidario con el servicio público, con la ciudadanía y con los empleados públicos. Todo ello justifica el apoyo al acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público.

29 DE MARZO 2017